
Les ETT: la institucionalització de la precarietat

Daniel Ortiz de Villacian i Rebollo
Sociòleg

Resumen: Las transformaciones en la organización de la producción y el trabajo sobre la base de los paradigmas de la competitividad y la flexibilidad tienen unas repercusiones en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. En el presente artículo se concreta el papel que juegan en este contexto las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado de trabajo y su incidencia en las relaciones laborales y la precarización de las condiciones de trabajo, haciendo especial énfasis en la situación creada en el Estado español a partir de la reforma laboral de 1994.

Abstract: *The transformations in the organisation of production and labour based upon the paradigms of competitiveness and flexibility have repercussions on working conditions and on industrial relations. This article deals with the role played by the Temporary Employment Agencies in the current labour market and with their incidence on industrial relations and the growing precariousness of working conditions. It also puts the stress on the situation which originated in the Spanish State after the 1994 labour reforms.*

1. Les ETT: la institucionalització de la precarietat¹.

Amb la reforma laboral de l'1 de juny 1994, aprovada amb els vots

¹ Aquest article es va redactar el maig de 1997 en el marc de l'assignatura "Organitzacions i relacions laborals" impartida pel professor Fausto Miguélez a la Universitat Autònoma de Barcelona.

del PSOE, PP, CIU i PNB, es posa en marxa la legalització de la cessió de treballadors d'una empresa de treball temporal (ETT) a una altra empresa usuària, que manera que l'ETT obté un guany per aquesta cessió. Les ETT s'han consolidat en els darrers anys com unes noves institucions del mercat de treball de cabdal importància tant pel que fa al nombre de treballadors afectats per la seva actuació, com per la controvèrsia que s'ha produït per la mateixa regularització d'aquestes empreses i les seves conseqüències en el mercat de treball i les relacions laborals. Aquest escrit pretén fer un breu repàs històric que ens expliqui l'aparició de les ETT a l'Estat espanyol, per a centrar-se en la seva realitat actual, considerant les transformacions que l'actuació de les ETT suposen en les relacions laborals i en la precarització de les condicions de treball,...

Cal tenir present que la regularització de les ETT a l'Estat espanyol (no la seva existència) és molt recent, i que es troben en un procés molt dinàmic de transformació i evolució constant. En aquest sentit, a partir de l'anàlisi de la legislació, de la negociació dels convenis col·lectius d'ETT a nivell estatal i autonòmic (de Catalunya) i dels conflictes entre els diferents actors socials, així com dels diferents documents de les organitzacions sindicals i de la literatura especialitzada, caldrà copsar la realitat de les ETT i també les possibles tendències en l'evolució d'aquests tipus d'empreses i el seu efecte en les relacions laborals.

Ara bé, abans que res vull fer un advertiment. Una sociologia que es pretén transformadora ha de tenir present la relació que es dona entre la producció de coneixement sobre la realitat social i el context d'aplicació del coneixement produït, ja que això implica unes repercussions en el mateix procés, en la orientació d'aquest i també en la seva aplicació. Depenent de la interpretació que fem de la realitat social, actuarem (sempre considerant les nostres limitacions) d'una manera o altra. No es pot desvincular coneixement i lluita (o reflexions sobre les estratègies en la lluita). Faig aquesta reflexió inicial perquè al llarg d'aquest escrit es fan unes propostes d'actuació des d'una perspectiva sindical per tal de fer front a les actuals conseqüències de l'actuació de les ETT en el mercat i les condicions de treball. Cal dir també, que adopto aquesta perspectiva perquè considero que donades les actuals relacions socials i de producció hom s'ha de posicionar i utilitzar tots els mitjans que tingui a l'abast (en aquest cas la sociologia) per fer front a aquest context de conflicte i desigualtats socials.

2. El concepte de flexibilitat

El punt de partida per a desenvolupar aquesta proposta serà el concepte de flexibilitat. Per tal de comprendre les estratègies i pràctiques empresarials, així com el discurs que les sustenta (i legítima), que s'han donat en base al concepte de flexibilitat, caldria fer un breu repàs a les transformacions que s'han produït en el model de producció taylorista-fordista, ja que sovint els apologetes de la flexibilitat han remarcat les «virtuts» d'aquestes pràctiques en contraposició a les rigideses que presenta el fordisme.

Les principals rigideses que s'han destacat d'aquest model de producció han estat: a) les grans unitats de producció en les quals es fonamenta aquest model (desenvolupament de tot el procés productiu en una única unitat de producció, gran concentració de treballadors/es amb unes condicions homogènies); b) les rigideses tècnico-organitzatives que suposen la gran maquinària i la divisió taylorista del treball (tasques molt parcel·lades i molta especialització, categories laborals); c) les rigideses institucionals, considerant en aquest punt tant la legislació «excessivament» reguladora del mercat de treball i les relacions laborals (contractació), com el paper dels sindicats en tant que agents negociadors de la força de treball; d) les rigideses salarials en base a categories professionals molt delimitades,...

Aquestes rigideses són copsades per part de les empreses com a sinònim d'incertesa, d'instabilitat, de manca d'adaptació als canvis,... i en un context de canvis estructurals com l'internacionalització de l'economia, la segmentació del mercat de treball i la diversificació de les condicions de treball, l'atur estructural i la instabilitat de l'ocupació, apareixen uns discursos, unes ideologies de la flexibilitat com a solució a les rigideses que presenta el règim d'acumulació fordista, i unes estratègies empresarials que implicaran una tendència de canvi pel que fa a l'organització de la producció i la gestió dels recursos humans. Segons aquests discursos les noves estratègies han de permetre una adaptació a les contraccions del mercat i les fluctuacions de la demanda, a partir de la diversificació de la producció o de la producció de sèries més breus. També han de permetre aplicar mecanismes d'ajust pel que fa a l'ocupació. Han de permetre mesures que afavoreixin la millora de la competitivitat de les empreses en aquest context transformat, creant o mantenint el nivell d'ocupació (MIGUÉLEZ, 1995).

Ara bé, a l'hora de definir flexibilitat ens trobem davant un concepte divers i ambigu. Es podria utilitzar la definició que proposen Regini i Sabel: flexibilitat és la capacitat d'utilitzar equips i mà d'obra

en combinacions canviants per afrontar transformacions en el volum i composició de la demanda. Però com ens recorda Miguélez (1995) hi ha una gran diversitat de significats darrera d'aquest concepte.

La definició ara esmentada fa referència als dos nivells en els quals es poden aplicar mecanismes de flexibilitat: en el sistema tècnic i en l'ús de la mà d'obra (tot i que altres autors assenyalen o diferencien més dimensions; per exemple Martín Artiles (1995) assenyalava: a) descentralització productiva, b) flexibilitat en l'ús de la mà d'obra, c) flexibilitat i innovacions en el procés productiu i d) aplicació de sistemes flexibles d'aprovisionament, emmagatzematge i estocs).

En aquest escrit, s'intentarà concretar el paper que juguen les ETT en tant que mecanisme de flexibilitat en l'ús de la força de treball, i els seus efectes sobre l'organització i condicions del treball.

La flexibilitat en l'ús de la força de treball vindria donada per l'adaptabilitat de la mà d'obra als canvis productius, és a dir, en procurar mecanismes que facilitin un ajustament del volum d'ocupació necessària segons les variacions de la producció. Aquesta capacitat d'adaptació pot prendre diverses formes, i, per tal d'analitzar-les i acotar més l'objecte d'estudi —les ETT— utilitzaré la distinció que proposen Atkinson i Streek (Martín Artiles, 1995). Aquests autors diferencien entre flexibilitat interna i externa, essent aquest darrer tipus el que ens ajuda a explicar la problemàtica que se'ns presenta.

2.1 La flexibilitat externa

Els mecanismes de flexibilitat externa serien aquells per els quals les empreses intenten externalitzar costos i limitar les seves responsabilitats en la gestió laboral de determinats segments de la plantilla. Així, s'utilitzaran com a instruments d'aquest tipus de flexibilitat el treball temporal o l'economia submergida. A més, aquesta forma de flexibilitat està molt relacionada amb la descentralització productiva (mecanisme de flexibilitat en el sistema tècnic), ja que molt sovint l'externalització de costos en les grans empreses es fa a partir de tasques subcontractades a petites empreses o de nova aparició que havien estat descentralitzades prèviament. En aquest sentit, la descentralització també es podria considerar com un element de flexibilitat en l'ús de la força de treball, ja que és una estratègia empresarial desprendre's de les seccions menys rentables, o més intensives en mà d'obra, o d'alguns serveis (vigilància, seguretat, neteja, transport, menjadors, reparació, manteniment,...) per després contractar empreses subsidiàries, i així externalitzar els costos salarials i la gestió d'aquesta força de treball.

Per tal d'ajustar la força de treball a les fluctuacions del mercat, adaptar la força de treball a les transformacions en l'economia i superar la rigidesa laboral provocada per les institucions que regeixen el mercat de treball (lleis de contractació, protecció per atur, sistema de negociació col·lectiva, acció sindical,...), un altre element de flexibilitat externa que es demanda des de la perspectiva empresarial és la flexibilitat en l'entrada i sortida al mercat de treball, és a dir, facilitar la contractació i l'acomiadament.

Per tal de superar una de les rigideses que s'esmentaven en l'introducció, l'excessiva regulació del mercat de treball, hi haurà una desimplicació de l'Estat en el garantiment de l'estatus laboral, una desregulació de les relacions laborals (Miguélez, 1995), que suposarà unes transformacions en el model d'ocupació, disminuirà els nivells de protecció i augmentarà la incertesa i la inseguretat en el treballador (Santos, 1995). En base a les necessitats d'adaptació de les empreses a un sistema econòmic competitiu, i argumentant la possibilitat d'ampliació de l'ocupació global, es justificarà una política desregularitzadora del mercat de treball: *«el tipo ideal parece ser entonces un contrato de trabajo cuyas condiciones sean revisables día a día»* (BOYER, 1986: 280).

En aquest sentit, a l'Estat espanyol cal destacar la reforma laboral de 1994, que suposarà un desenvolupament del treball temporal com a forma de flexibilitat laboral de via externa. Així, a partir d'aquesta reforma del mercat de treball, el treball temporal ocuparà gairebé la totalitat de l'ocupació neta generada (aproximadament el 95% d'aquesta) i substituirà part de la fixa, ja que l'ocupació temporal suposa un cost d'ajustament baix en relació a indemnitzacions, a les facilitats per l'acomiadament, i redueix els salaris així com les exigències laborals dels treballadors/es, a causa de la inestabilitat, la inseguretat i la situació de màxima submissió a l'empresari/a que tot plegat comporta.

Aquesta reforma del mercat de treball apareix en base a la idea de la reducció dels costos laborals globals i de la flexibilitat laboral, i s'estructura a partir dels següents eixos: a) augment de les prerrogatives empresarials en l'organització del treball, b) reducció de les garanties i els costos d'acomiadament, c) obertura d'espais per a la negociació individual, d) introducció de noves figures contractuals (amb un salari baix i drets sindicals limitats), i e) aparició de nous agents privats (ETT) (RECIO, 1994). Altrament, cal considerar també (tot i que encara no podem conèixer com evolucionarà) el paper que jugarà el nou «Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo» com a mesura de flexibilitat pel que fa a la sortida del mercat de tre-

ball, és a dir, en relació a l'abaratiment dels costos d'acomiadament i a l'ampliació de la causalitat d'acomiadament que es recull en aquesta nova reforma del mercat de treball de 1997, realitzada en base al discurs que l'alt cost de l'acomiadament retarda la reestructuració de l'activitat empresarial i desmotiva la creació d'ocupació.

Amb la contractació temporal, ens trobem davant un procés d'individualització i desregulació de les relacions laborals, que suposen una precarització laboral: hi haurà una reducció dels costos salarials, una flexibilització de la plantilla, amb la qual cosa es facilitarà el control empresarial de l'organització del treball i es debilitaran les organitzacions obreres i les possibilitats d'acció sindical (Martín Artiles, 1995). A més, cal considerar que es tracta d'un treball poc qualificat i poc satisfactori, poc adequat per a la formació i amb una proclivitat als accidents (Miguélez, 1995).

Així, es pot dir que amb la introducció de mecanismes de flexibilitat externa (treball temporal o a temps parcial, economia submergida i subcontractacions) s'incideix en la segmentació del mercat de treball, on es crea una diferenciació entre treballadors/es, ja que els segments de treballadors afectats per aquests mecanismes es caracteritzaran per la inseguretat, la inestabilitat, la rotació, la realització de tasques intensives en mà d'obra i tecnologia simple, uns salaris baixos,... Aquest tipus de transformacions en l'organització laboral tendeixen a reduir el pes del nucli primari i a augmentar quantitativament la mà d'obra secundària. Altrament, aquests mecanismes de desregulació provoquen desigualtats en la distribució de la renda i no es revelen com a instruments de resolució de l'atur, sinó com a instruments per a reduir els costos salarials i augmentar el control empresarial de la força de treball (Miguélez, 1995).

3. L'aparició de les ETT a l'Estat espanyol

A partir d'aquesta aproximació teòrica al concepte de flexibilitat podem contextualitzar l'aparició de les ETT a l'Estat espanyol després de la reforma laboral de 1994 tal i com ja s'ha esmentat anteriorment, en tant que instrument per a resoldre i canalitzar la greu problemàtica de l'atur que es pateix en els darrers anys. Ara bé, caldria fer un breu repàs històric a aquest procés.

L'aparició d'aquests tipus d'empreses és present a diversos estats europeus a partir de la finalització de la Segona Guerra Mundial. Es deroga la prohibició de les relacions laborals triangulars i es legalitzen aquestes institucions privades d'interposició en el mercat de treball, tot i que es diferencia entre formes lícites i il·lícites d'aques-

ta interposició, depenent de les restriccions que es posin en cada cas, remarcant unes causalitats en la contractació, etc. (Rodríguez-Piñero, 1994).

A principis de la dècada dels 90, tots els estats de la Unió Europea havien regularitzat les ETT, amb l'excepció de Grècia, Itàlia i l'Estat espanyol. A l'Estat espanyol, l'Estatut dels Treballadors de 1980 (art. 43) prohibia la cessió de treballadors: *«se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de la mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan»*. La finalitat d'aquesta prohibició era evitar el frau en relació al drets laborals dels treballadors/es i evitar l'elusió de les responsabilitats empresarials davant d'aquests treballadors/es. També, per evitar la dificultat que aquesta situació suposa per a l'activitat sindical i per evitar certes pràctiques empresarials en l'aprofitament de la debilitat contractual dels treballadors/es cedits a les empreses usuàries (MERCADER, 1994).

Aquesta situació de prohibició canvia a partir de la publicació del Real Decreto 18/1993, on es deroguen els apartats 1, 2 i 3 de l'article 16 i l'article 43 de l'Estatut dels Treballadors, i amb la llei 10/1994, on es defineix que la cessió de treballadors/es a altres empreses podrà ser realitzada tan sols per les ETT autoritzades. Amb aquest decret i aquesta llei es trenca el monopoli estatal dels serveis públics de col·locació i es permet la iniciativa privada, és a dir, s'autoritza l'aparició de les ETT, tot i que encara falta la llei que regularà aquesta aparició: la llei 14/1994.

Ara bé, cal considerar que amb la regulació de les ETT a l'Estat espanyol amb la llei 14/1994 es produirà un desenvolupament massiu de les ETT. El que sobretot es fa, és dotar d'un marc jurídic específic una realitat del mercat de treball ja existent anteriorment, que estava prohibida però que es tolerava, tot emmascarant aquestes interposicions en una «contrata o subcontrata d'obres i serveis» (GONZÁLEZ, 1995). Així, segons Albert i García (1993), podem trobar les primeres ETT a l'Estat espanyol a partir dels anys 60, i tot i no existir una definició legal d'aquestes. El 1992 ja existien unes 250 ETT que ocupaven uns 150.000 treballadors/es (al voltant de l'1% de la població activa).

La regulació de les ETT a partir de la llei 14/1994 ha d'ésser emmarcada en les transformacions de l'estructura productiva (procés de terciarització de la indústria) en un context de gran atur estructural i en una transformació en l'organització del treball que

pretén reduir els riscos de la incertesa en el mercat per la part empresarial i fer que aquests recaiguin sobre els treballadors/es. Aquesta situació provoca una demanda de mecanismes de «flexibilitat i competitivitat» per la part empresarial, és a dir, la demanda d'una legislació desregularitzadora de les relacions laborals que permeti abaratir els costos laborals i descentralitzar responsabilitats a les empreses. Hi ha grans interessos empresarials en l'aparició i regulació de les ETT ja que els representen un important recurs.

L'ús de treballadors/es de les ETT en les empreses usuàries els suposa una millora en l'anàlisi cost/benefici, ja que hi ha un augment de la productivitat i una reducció dels costos laborals fixos. Aquests costos es constitueixen en variables, en fer-los dependre de les fluctuacions en la càrrega de treball (Mercader, 1994).

Altrament, podríem trobar altres justificacions en la regulació d'aquest tipus d'empreses, com per exemple el «factor comunitari». Existeix la directiva 91/383 de la Unió Europea que intenta harmonitzar els ordenaments jurídics dels diferents estats membres en aquesta matèria. Així, en aquest sentit, en l'exposició de motius que encapçala la llei 14/1994 apareix el raonament que diu que a causa del procés de construcció europea cal que el mercat de treball de l'Estat espanyol sigui semblant al de la resta de la Unió Europea, i que per tant han d'existir institucions homologables.

Els altres motius que s'han al·legat i que també es recullen en l'exposició de motius de la citada llei serien que les ETT són un mecanisme per canalitzar el volum d'ocupació, que són una via d'accés a l'activitat laboral i propicien la familiaritat amb la vida de l'empresa i que possibiliten una certa diversificació professional i una formació polivalent. La realitat se'ns mostra d'una manera ben diferent.

4. ETT: un pas més en la precarització del treball

Tot i que formalment les ETT han estat presentades com a instruments per a resoldre el problema de l'atur en base al discurs que poden ser un mecanisme vàlid d'inserció laboral perquè aquells que cerquen la primera ocupació es familiaritzin amb el món del treball. Perquè els i les aturades obtinguin una important formació a partir de diferents experiències laborals, per a grups que prefereixen el control del temps de treball a una remuneració més alta o que tenen preferències temporals a l'hora de treballar (estudiants, jubilats, mestresses de casa),... cal tenir present les greus repercussions que ha tingut la seva regulació en el context del mercat de treball de l'Estat espanyol.

La regulació de les ETT, en un context on el 38% de la població assalariada té una contractació temporal i on existeixen més de 10 modalitats ordinàries de contractació no fixa, no suposa una via per a trencar amb les rigideses contractuals, sinó la instauració d'una doble via de flexibilització i de temporalitat (Falguera, 1996).

La Llei 14/1994, per la qual es regulen les ETT, només autoritza a cedir treballadors/es a les empreses usuàries per tal de realitzar una obra o servei determinat (encara que sigui d'una durada incerta), per atendre l'acumulació de feina de l'empresa usuària amb una permanència màxima de 6 mesos, per a substituir un treballador/a de l'empresa usuària amb dret a reserva del lloc de treball i per a cobrir temporalment un lloc de treball permanent mentre dura un procés de selecció o promoció amb una durada màxima de tres mesos. Tot i que, en teoria, aquests són els supòsits pels quals una empresa usuària pot requerir un/a treballador/a d'una ETT, donada la millora que suposa la utilització d'aquest tipus de treballador/a pel que fa a l'elusió de responsabilitats i l'abaratiment de costos laborals i salarials, sovint hi ha una substitució de personal estructural per personal temporal provinent d'una ETT.

Aquesta situació configura un context d'inestabilitat i precarietat laboral. A més, la no existència d'una regulació clara dels supòsits susceptibles per a l'actuació d'una ETT (com sí que existeix en els ordenaments jurídics d'altres estats europeus) suposa una universalització del seu ús, amb algunes excepcions previstes per la llei: amortització de llocs de treball, esquiolatge, realització d'activitats perilloses per la seguretat i la higiene i el prestamisme a altres ETT (Falguera, 1996).

Les ETT són un element nociu i precaritzador de les condicions de treball per la situació d'indefensió en què es troba el treballador/a en missió en no tenir una relació contractual amb l'empresa per a la que realitza el treball. Les ETT són un element flexibilitzador de les relacions laborals, integrades en una política general de descentralització de les responsabilitats de les empreses (FALGUERA i LÓPEZ Bulla, 1997). Aquest tipus de treball temporal implica unes relacions laborals triangulars que suposen una dissociació dels drets i les obligacions patronals en la relació entre treballador/a en missió i empresa usuària.

Davant la diversificació dels poders empresarials, ens trobem amb la dicotomia entre la titularitat i l'exercici de facultats empresarials (González, 1995). En aquest sentit, l'empresa que fa la cessió (l'ETT) té l'exercici de les facultats de direcció i control de l'activitat del treballador i té un principi de responsabilitat directa davant el treba-

llador pel que fa a la retribució salarial i la cotització de la Seguretat Social (l'empresa cessionària és la responsable subsidiària en aquestes matèries en cas d'incompliment per part de l'ETT). En canvi, tot i que l'empresa cessionària no té poder disciplinari ni la responsabilitat d'abonar el salari ni les quotes a la Seguretat Social, sí és responsable directa en matèria de seguretat i higiene, i té l'obligació d'informar al treballador/a en missió dels riscos en el treball i de les mesures de protecció pertinents (Mercader, 1994). Aquesta desconcertant relació jurídica entre treballador/a i els dos empresaris conforma una situació de «caos», de la qual se'n acaben ressentint les condicions laborals del treballador/a.

Tot i que les ETT se'ns puguin presentar com a un instrument per a aquells grups de professionals especialitzats que prefereixen el treball temporal en tant que mecanisme de control del seu projecte de vida i treball, fruit d'una «nova sensibilitat social entorn el treball» (vegeu per exemple: Albert i García, 1993), la realitat és que les ETT, majoritàriament, responen a les necessitats de la demanda de perifèries laborals, on el control del treballador sobre el procés de treball és totalment inexistent. Donada la gran pressió de l'atur i el context social existent, que aquests treballadors recorrin a una ETT es pot entendre com un instrument de supervivència. Aquesta situació de pressió per al treballador/a i la situació d'inestabilitat i inseguretat a la qual es veu sotmès suposa una reducció de l'absentisme laboral i fins i tot més «motivació» en el treball, de manera que es converteix en un tipus de personal molt rendible i eficient per a l'empresa usuària (Mercader, 1994). Per a aquests segments perifèrics del mercat de treball, les ETT representen uns contractes de mínima durada, que en molts casos són repetits fins als límits legals, per després contractar a una altra persona amb la qual es repeteix el cicle (Albert i García, 1993).

Les ETT són uns instruments útils per a les estratègies empresarials d'abaratir els costos laborals i salarials: existeix un tracte diferencial entre els treballadors/es de l'empresa usuària i els treballadors/es de la ETT en matèria salarial, ja que és política de la majoria d'ETT oferir a les empreses usuàries un cost laboral (incloent-hi les despeses i les comissions de la pròpia ETT) més econòmic que la contractació directa d'un treballador temporal (Falguera, 1996). La competència entre les diferents ETT agreuja encara més aquesta situació. Aquest fet suposa una precarització en les condicions de vida i de treball dels treballadors/es en missió, que amb un treball igual reben un salari inferior (aquesta reducció del salari es situa sovint al voltant del 30% i 40%).

Altres beneficis que obtenen les empreses usuàries en la utilització de personal provinent d'una ETT i que òbviament tenen les seves repercussions en les condicions de treball del treballador/a en missió són: la no inversió en la formació del treballador, el no pagament dels costos de selecció, el no pagament de la corresponent cotització a la Seguretat Social i el no pagament dels plus de productivitat al treballador/a en missió.

Un altre element precaritzador de les condicions de treball que afectaria tots els assalariats/es temporals i que té una important incidència en els treballadors/es d'ETT seria la sinistralitat laboral que es deriva de la manca d'experiència dels treballadors/es en missió donada l'escassa durada de la permanència en un mateix lloc de treball i a la gran rotació a la qual es veuen sotmesos. La manca d'una formació adient², els forts ritmes de treball en unes condicions difícils també serien causes d'aquesta sinistralitat. Cal tenir present que al voltant d'un 40% dels treballadors/es contractats per ETT han sofert algun tipus d'accident laboral (Martínez, 14-5-97).

Així doncs, veiem com les ETT es consoliden com el mecanisme idoni per a incrementar la inseguretat laboral en el lloc de treball, per reduir els costos laborals i salarials i també per exercir sense cap mena de control la mobilitat geogràfica i/o funcional. A més, el desenvolupament d'unes relacions laborals individualitzades suposen un retrocés del control del treballador/a sobre el procés de treball, la qual cosa precaritza encara més unes condicions de treball prou malmeses.

5. Les ETT i el paper dels sindicats

Com s'ha vist fins ara, les ETT són un important element de precarització, desregularització i individualització de les relacions laborals. Però cal veure que la seva actuació no només causa un fort impacte en els treballadors/es contractats/des per aquestes, sinó que aquesta situació comporta una fragmentació i una major segmentació de la classe treballadora, amb la conseqüència d'una pèrdua del poder negocial dels treballadors/es en general i una menor capacitat per fer front de manera col·lectiva a les polítiques patronals. En aquest sentit, caldria veure quin és i quin ha estat el paper dels sindicats entorn de la problemàtica de les ETT.

² Tot i que segons la llei, les ETT estan obligades a dedicar un 1% de la massa salarial a la formació dels treballadors/es, aquesta sovint no es realitza o és molt deficitària; tampoc existeix cap mecanisme de control de la formació que s'hauria d'impartir.

Abans de realitzar aquest apartat, però, cal esmentar que no totes les organitzacions sindicals segueixen els mateixos paràmetres ideològics ni estratègics i que per tant la seva actuació i posicionament davant les ETT serà diferenciada. Per una banda trobem els dos sindicats majoritaris d'àmbit estatal, CCOO i UGT, amb una posició més negociadora, que han estat els protagonistes dels convenis col·lectius d'ETT que s'han signat. D'altra banda podríem trobar organitzacions sindicals amb una posició més confrontada com podria ser la CGT o el sindicat base LAB.

Si bé la reforma laboral del juny del 1994 es va tirar endavant sense el suport dels sindicats majoritaris (CCOO i UGT) i, en un principi, aquests es van mostrar reactes a aquest tipus de mesures per «fomentar l'ocupació» convocant una vaga general (27 de gener 1994), cal dir que la seva posició posterior a aquesta convocatòria ha estat ambigua. En comptes de mantenir una posició ferma i combativa, reclamant la il·legalització de les ETT (com sí que han fet altres sindicats: CGT, LAB,...) han adoptat una posició reformista, en la línia de pressionar l'administració i la patronal per tal d'aconseguir algunes millores en la situació creada a partir d'aquesta reforma laboral.

En aquest sentit la signatura per part de CCOO i UGT del «I Conveni col·lectiu estatal d'empreses de treball temporal» el 22 de febrer de 1995 es pot entendre com una legitimació o assumptió d'aquesta reforma laboral. Almenys, així ho han entès els altres dos sindicats esmentats anteriorment, tot i que també es podria interpretar a partir de l'assumpció d'una posició més pragmàtica: les ETT i les seves conseqüències són una realitat i amb la negociació d'un conveni pot haver-hi un recull de mínims, que suposin una petita millora i un desenvolupament respecte de la llei 14/1994. A més, cal considerar que el redactat de la llei 14/1994 donava una facilitat explícita a l'aparició d'uns deficients convenis d'empresa, on tan sols es respectava el salari mínim interprofessional.

Tot i aquest primer Conveni, la greu realitat de les ETT no es va transformar, ans al contrari, es va aguditzar. Així, els sindicats han engegat diferents campanyes de sensibilització entorn de les ETT. Tot i la poca incidència que aquestes campanyes han tingut en l'opinió pública, sí que han propiciat un punt de partida diferent en la negociació del «II Conveni col·lectiu estatal», on s'engega un procés per aconseguir que les ETT a l'Estat espanyol siguin semblants al model europeu: regulació amb molta causalitat, convergència salarial amb els treballadors de l'empresa usuària,... Tot i que aquests processos té moltes reticències per la part empresarial, com demostra

el conflicte que s'ha originat en la negociació del conveni autonòmic català d'ETT en què la majoria de les patronals no l'han subscrit, s'han pactat certs aspectes que tindran moltes repercussions en el sector. Cal veure doncs cap on es tendirà.

Un dels punts principals d'aquest conveni estatal i que considero important per les repercussions que pugui tenir és la inclusió de l'article 30 en relació a la retribució del personal en missió. Aquest article preveu un procés de convergència salarial dels treballadors en missió amb el salari del conveni sectorial corresponent a l'activitat de l'empresa usuària on es produeix la prestació de l'activitat laboral. Aquest procés tindrà una durada de 3 anys per arribar a l'equiparació salarial l'any 2000. Aquest procés s'ha previst de la següent manera:

- durant el 1997, la retribució serà la mateixa pels treballadors cedits i els que treballen directament per l'ETT, segons la taula salarial pactada que oscil·la entre: 1.108.176 ptes/any (79.155 ptes/mes) en el nivell més baix, i 1.945.944 ptes/any (138.996 ptes/mes) en el nivell més alt.
- a partir de l'1 de gener de 1998 s'iniciarà el procés de convergència dels salaris dels treballador/es cedits amb els dels propis de les empreses usuàries. Durant el 1998 es rebrà el 80% de la retribució del conveni sectorial de l'empresa usuària.
- l'any 1999 es rebrà el 90% de la retribució del conveni sectorial de l'empresa usuària.
- l'any 2000 es rebrà el 100% de la retribució del conveni sectorial de l'empresa usuària.

Aquests percentatges no fan referència a tota la massa salarial sinó que inclouen només els conceptes de caràcter fix, és a dir, el salari base. Si en algun cas aquesta quantitat fos menor que la que correspon al conveni d'ETT, es respectaria aquesta última.

Tot i aquest *procés de convergència salarial*, cal tenir present que encara es mantindran en les ETT elements nocius i precaritzadors per a les condicions de treball. És més, es pot argumentar que la convergència salarial pactada és fictícia, ja que:

- a) el salari que es recull als convenis sectorials és inferior al salari real que es rep en les empreses (sobretot en les grans empreses);
- b) aquesta convergència és amb els conceptes de caràcter fix, és a dir, amb el salari base, i per tant no es perceben els diferents complements salarials que els treballadors de l'empresa usuària sí que

cobren: complements pel lloc de treball³, complements per quantitat o qualitat del treball, plus de treball nocturn i complements de caràcter personal (idiomes, qualificacions, antiguitat).

Tot i que cal tenir present que el salari resultant d'aquest procés de negociació pot ser diferent (inferior) al salari dels treballadors de l'empresa usuària, les diferències salarials del 30% i 40% existents fins al moment desapareixen, i per tant també la conveniència empresarial de recórrer a una ETT per tal de reduir costos laborals.

Aquesta situació pot implicar una tendència de canvi en la concepció de l'ETT: aquestes empreses passarien d'ésser unes subministradores de mà d'obra barata a ser unes gestores de la temporalitat, a ser uns intermediaris del treball temporal, com en el model europeu. Així, la plusvàlua de l'ETT ja no vindrà per la cessió del treballador/a sinó per l'assessorament que es dóna a l'empresa usuària, i per tant a càrrec d'aquesta, en la gestió de la temporalitat, quan aquest treball temporal és una necessitat real que ha de cobrir una demanda productiva no fixa. Això suposarà la desaparició de les petites ETT «rebenta-preus» i provocarà una tendència a la consolidació d'un monopoli (o oligopoli) en el sector amb la suficient capacitat financera per afrontar aquesta transformació i aquest canvi de plantejament. Cal veure en un futur pròxim què suposarà aquest context oligopolístic.

Altrament, s'han aconseguit altres millores pel que fa a la representació sindical dels treballadors/es en missió, tot i la dificultat que suposa la rotació i la temporalitat a les quals es veuen sotmesos. Així, amb el conveni, la cobertura legal d'aquests treballadors correspon al Comitè d'Empresa de l'empresa usuària o als representants dels treballadors/es corresponents. Altrament, en aquest sentit cal assenyalar també la constitució d'una comissió tripartida (organitzacions sindicals, patronals i administració) que actuarà com a observatori i com a mecanisme de control del sector d'ETT, a partir de la signatura, el 1997, del «Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo».

Ara bé, no cal fer una anàlisi eufòrica d'aquesta situació, ja que l'abaratiment dels costos laborals no és l'únic interès empresarial en les ETT, ni els baixos salaris l'únic problema dels treballadors/

³ En relació als complements salarials pel lloc de treball, cal dir que en el "I Conveni autonòmic de Catalunya de les ETT", que recull que els treballadors en missió rebin aquests complements en cas que els treballadors de l'empresa usuària els rebin. Tot i que ja s'explicarà més endavant aquest conveni, cal avançar que aquest complement no representa tots els complements salarials possibles (per tant tampoc es dóna una equiparació salarial), i que aquest conveni és d'eficàcia limitada, és a dir, no obliga totes les ETT a seguir-lo.

es en missió. Així, per exemple, la descentralització de responsabilitats que suposen les ETT per a les empreses encara roman en la nova situació, com també passa amb la situació d'instabilitat i inseguretat, de constant rotació, d'accidentalitat i de manca d'una formació adient per als treballadors/es, de manera que es manté una situació de precarietat tot i que més ben retribuïda.

A més, cal considerar que les millores en el sector de les ETT, a part de la pressió que puguin exercir els sindicats, i donat l'actual context, estan molt limitades a les cessions que puguin fer les patronals. Així, tot i el feble interès de la CEOE i la CEPIME per regular una nova situació per al sector d'ETT, ens trobem amb la negativa de les joves patronals d'ETT (GEESTA, UETT,...) a fer grans concessions. Observem sinó el cas del conflicte en la negociació del conveni autonòmic català d'ETT on es pretenien algunes millores respecte del conveni estatal.

5.1 El conflicte en el conveni autonòmic d'ETT a Catalunya

Per tal de comprendre el conflicte que s'ha originat en la negociació del «I Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya d'empreses de treball temporal», cal emmarcar tot aquest procés de negociació en la primavera del 1996, quan hi va haver una forta pressió dels sindicats per les problemàtiques en el món laboral derivades de l'actuació de les ETT. En aquest context, el Conseller de Treball de la Generalitat de Catalunya, Ignasi Farreras, convocà a una mesa les 4 patronals del sector que operaven a Catalunya (dos de caire estatal, GEESTA i UETT: dos de caire autonòmic català, AETTCA i ACETT), junt amb els dos sindicats majoritaris CCOO i UGT. El 28 de juny de 1996, s'arribà a l'entesa de crear l' «Organisme paritari en l'àmbit del sector d'ETT de Catalunya»,.

Aquest òrgan paritari té com a competències, per una banda, donar informació a empreses usuàries, representacions sindicals de les empreses usuàries, treballadors d'ETT i a les mateixes ETT, sobre activitats, normativa reguladora del sector i drets laborals, entre d'altres... Per altra banda, donat que existeix una demanda prèvia per part dels sindicats, perquè no els arriba la informació del sector i l'administració pública és incapaç de controlar la realitat de les ETT, s'acorda la creació d'un «observatori d'ETT», un mecanisme paritari de control del sector: contractació, despeses en formació, mesures de seguretat, sinistralitat laboral,...

Tot i que la creació d'aquest observatori interessa més a les patronals en tant que mesura per temperar les pressions dels sindicats, la seva creació es pacta amb els sindicats, amb la condició per

part d'aquests darrers que abans de posar-lo en funcionament hi hagi una contrapartida negociada amb la millora de les condicions laborals dels treballadors/es del sector, és a dir, que es produeixi la signatura d'un conveni autonòmic. En aquest moment es fa més evident el conflicte entre patronals i sindicats, ja que les dues patronals estatals, GEESTA i UETT, no estan interessades en la signatura d'un conveni autonòmic. Les dues patronals catalanes i els dos sindicats avancen però, en la formulació d'un acord.

Paral·lelament a aquest procés, el mes d'octubre del mateix any es constitueix la mesa de negociació del segon conveni estatal, i és quan les dues patronals estatals es retiren de la mesa de negociació del conveni autonòmic català. La negociació del conveni estatal tira endavant i és signat pels sindicats, alhora que volen introduir alguns elements de diferenciació del què fou el conveni autonòmic de Catalunya, perquè els elements pactats al conveni estatal eren els que s'havien negociat a Catalunya i perquè la realitat socioeconòmica és diferent. També cal considerar que la constitució de la mesa de negociació catalana havia estat anterior a l'estatal i que, per tant, hi podia haver la necessitat d'un conveni autonòmic com justificació de l'acció dels responsables de la negociació davant les seves bases sindicals.

Així, els punts diferencials que els sindicats volien introduir en el "Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya d'ETT", en relació al "II conveni estatal d'ETT" són:

- un tractament específic per als treballadors/es posats/des a disposició en cas d'incapacitat temporal.
- realitzar una formulació del tipus de contractació i del temps per al personal d'estructura de l'ETT, per intentar mantenir una estructuració fixa d'aquest tipus de personal.
- que els treballadors/es posats a disposició cobrint també el plus quan (en el conveni estatal es recull que poden ser cobrats o no).

Aquests tres elements diferencials del conveni català representen més costos en termes econòmics respecte del conveni estatal i això provoca que les patronals GEESTA i UETT no el signin. Aquest conveni només és signat per una patronal catalana, AETTCA, mentre que l'altra patronal que participava en la negociació, ACETT, tampoc el signa perquè considera que en no ésser signat per les patronals estatals aquest conveni no tindrà prou representació com per tenir eficàcia general. Així, el fet que només una patronal signi el conveni autonòmic, facilita que, si es presenta un recurs, o directament quan es presenti a registrar el conveni, l'autoritat competent no n'autoritzi l'aplicació en l'àmbit autonòmic excepte a les empre-

ses d'aquesta patronal, de manera que s'assolirà un acord d'eficàcia limitada.

Tot i que de moment és una incògnita el que succeirà amb el conveni autonòmic de Catalunya d'ETT, és d'esperar que tingui poca validesa, i que les empreses del sector establertes a Catalunya es regeixin pel conveni estatal.

Ara bé, donada aquesta situació, els sindicats han decidit pressionar les ETT que no s'acullen a aquest conveni, tant directament, fent campanyes perquè les empreses usuàries no contractin els serveis d'aquestes ETT, com indirectament, introduint clàusules en altres convenis sectorials que limitin l'actuació de les ETT⁴.

6. Conclusions: i ara què?

Fins aquest moment hem vist que la realitat del sector d'ETT a l'Estat espanyol ha sofert una transformació constant, en la línia d'un model d'ETT més semblant a l'europeu, tot i que encara amb greus deficiències i limitacions. Així, l'actual model d'ETT continua essent una de les causes de la precarietat laboral en el mercat de treball a l'Estat espanyol.

Tot i que personalment estic en favor de la desaparició d'aquest tipus d'empreses i del retorn d'aquestes competències als serveis públics de col·locació, sí que entenc que s'han produït determinats canvis en l'organització de la producció i el treball, que poden requerir mecanismes de flexibilitat per adaptar-se a les fluctuacions de la producció. Ara bé, quan dic flexibilitat no s'ha d'entendre com a sinònim de precarietat. És cert que en determinats moments es pot necessitar més personal per a cobrir certes puntes de producció; també és cert que hi ha certs col·lectius que es veuen forçats a recórrer al treball temporal per tal de compaginar-ho amb altres activitats (estudis, treball domèstic...). Aquestes situacions, però, no han de comportar la possibilitat que unes empreses aprofitin el mal funcionament de l'INEM i el context d'atur en el qual ens trobem per a treure'n benefici.

Cal fer una redefinició de la temporalitat per tal que no s'associï a precarietat. Cal constatar que el treball temporal suposa una situació d'inestabilitat i d'inseguretat per al treballador/a, situació que

⁴ Un exemple d'aquesta forma de pressió la trobem en l'actual "Conveni estatal de Químiques", on es recull que la convergència salarial al salari conveni dels treballadors/es en missió de les ETT s'haurà d'aplicar ja a partir d'aquest any, a diferència del que marca el "II Conveni estatal d'ETT", en el qual són 3 els anys que s'indiquen perquè es produeixi dita convergència).

s'agreuja encara més si aquesta temporalitat és gestionada per una ETT, amb relació a aquells/es amb una contractació fixa. Per tant, tot i que en el "II Conveni estatal" ja es recull que el treballador/a en missió haurà de rebre el salari conveni, s'hauria de demanar el salari i els complements salarials dels treballadors/es de l'empresa usuària, així com els mateixos drets i prestacions corresponents que gaudeixen els treballadors/es d'aquesta. A més, per tal d'equilibrar i corregir aquesta situació d'inestabilitat que suposa la temporalitat en el treball, proposo a les ETT que reconeguin aquest fet amb el pagament d'un plus de temporalitat o d'eventualitat del 15% o 20% del salari, tal i com ja es fa a França i Holanda⁵.

Altres propostes per anar més enllà i superar les situacions de precarietat i desigualtat que suposen les ETT serien que tant el personal d'estructura com el personal de posada en disposició tinguessin un contracte indefinit, aprofitant aquest darrer els períodes entre servei i servei per a rebre la formació escaient, i esdevenir així, uns autèntics professionals de la temporalitat (temporalitat per a l'empresa usuària i no pel treballador/a). Cal a més, establir una rigorosa causalitat en les possibilitats de contractació de treballadors per una ETT, i prohibir-ne l'ús en les branques d'activitat que destaquen pels alts graus d'accidentalitat laboral.

Tan sols adoptant mesures d'aquest tipus, poden esdevenir mínimament vàlides unes institucions com les ETT, en tant que empreses d'assessorament o de gestió de la temporalitat amb garanties, tant per l'empresa usuària com per el treballador/a en missió; i no mantenint-se i enriquint-se com fins ara, a partir de l'explotació i de l'aprofitament de les necessitats econòmiques de la gent en un context de grans desigualtats socials.

Bibliografia

- ALBERT, S. i GARCÍA, P., «Temporalidad y segmentación en el mercado de trabajo. El papel de las empresas de trabajo temporal» a *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 12, Madrid, MTSS, octubre-diciembre 1993.
- BOYER, R., *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTSS, 1986.
- FALGUERA, M., *Las ETT: su problemática jurídica y sindical. Propuestas para la negociación colectiva*, Barcelona, CERES (CONC), abril 1996.

⁵ Aquesta mesura es recull ja de forma pionera a l'Estat espanyol en el conveni de comerç de la província de Girona, on els treballadors/es contractats per ETT que realitzen els seus serveis en empreses vinculades a aquest conveni reben un plus d'eventualitat del 10%

- FALGUERA, M. i LÓPEZ BULLA, J., *El sindicalismo en la encrucijada*, Barcelona, Columna-CONC, 1997.
- GONZÁLEZ, J., «Desconcertante relación jurídica entre el trabajador temporal y el empresario cesionario» a *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 17, Madrid, MTSS, gener-març 1995.
- MARTÍN ARTILES, A. *Flexibilidad y relaciones laborales*, Madrid, CES, 1995.
- MERCADEY, J., «La intermediación en el mercado de trabajo tras la reforma laboral: realidades y respuestas» a *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 14, Madrid, MTSS, abril-juny 1994.
- MIGUÉLEZ, F., «Estrategias e ideologías de la flexibilidad» a *Mientrastanto* n° 60, Barcelona, 1995.
- RECIO, A., *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, MTSS, 1988.
- RECIO, A., «Paro y flexibilización del mercado laboral en España. Comentarios a una reforma» ponència presentada a *IV Jornadas de Economía Crítica*, València, 1994.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., *Las empresas de trabajo temporal en España*, València, Tirant lo Blanc, 1994.
- RODRÍGUEZ RAMOS, Ma. J., *La cesión ilegal de trabajadores tras la reforma de 1994*, Madrid, Tecnos, 1995.
- SANTOS, J.A., *Sociología del trabajo*, València, Tirant lo Blanc, 1995.
- Gaceta Sindical*, abril 1997, Confederació Sindical de Comissions Obreres.
- Reflexiones generales sobre la Ley 14/1994 y el R.D. 4/1995*", (CCOO), 1995.
- Las empresas de trabajo temporal: un eslabón básico de la contrareforma laboral*, (LAB), 1995.
- Què fer davant d'una ETT?*, (Alternativa Estel), 1997.
- Ley 14/1994, BOE núm. 131, 2 de juny 1994.
- Ier Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya d'empreses de treball temporal.
- I Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.
- II Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.
- Conveni col·lectiu de treball per al comerç en general de la província de Girona, 1997.

Entrevistes realitzades

- Xavier Crespán (president de la comissió de negociació del I Conveni col·lectiu autònom de Catalunya d'ETT), Barcelona, 14-5-1997
- Rafael Martínez (secretaria Acció sindical CCOO), Barcelona, 14-5-1997

